

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Zaitun N.K. Zaenong¹, Sulaiman Miru dan Harnida W. Adda²

nining@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

Officials who are currently devoted to providing the best services to the community are recruited through a series of procedures and deemed to meet certain requirements for obtaining high performance. It is described in various theories that the performance of a person is influenced by several factors such as motivation, discipline in work, and compensation given as a form of appreciation of his/her performance at work. The aims of the study is to analyze simultaneous and partial influence of motivation, discipline, and financial compensation on the performance of officials in The Department of Local Revenues in Tojo Una-Una District. Data is analyzed with multiple linear regressions analysis. Population comprises of 32 officials who selected as respondents through census method. The result reveals that motivation, discipline, and financial compensation simultaneously and partially influence the performance of officials in The Department of Local Revenues in Tojo Una-Una District.

Keywords: *competency, motivation, discipline, work satisfaction, and performance*

Ukuran dan penilaian kinerja secara umum selalu didasarkan pada 2 (dua) hal penting, yaitu konsep: *Efektifitas* dan *Efisiensi*. Suatu pekerjaan, program atau tugas yang diberikan akan dikatakan atau dinilai berhasil jika dapat memenuhi kedua persyaratan tersebut. Sedangkan dalam melakukan penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam tempat kerja yang juga terkait dengan kedua prinsip tersebut diatas hampir secara umum selalu mempertimbangkan dimensi (Mangkunegara, 2009), atribut individu, upaya kerja, dan dimensi dukungan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh motivasi, disiplin dan kompensasi finansial.

Herzberg (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan kepada diri karyawan untuk bisa meraih prestasi, mendapatkan pengakuan, serta bertanggungjawab terhadap apa yang menjadi tugasnya.

Sutrisno (2011; 69) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang pegawai. Pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang pegawai. Pegawai harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar pegawai lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Kompensasi finansial umumnya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual, tetapi dapat pula diberikan kepada kelompok. Kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Nomor 188.45/489/Dispenda Tahun 2016, yang menyatakan bahwa

kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dispenda berupa insentif, Tunjangan Hari Raya (THR) dan bantuan Bahan Bakar Minyak (BBM).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian verifikatif, dimana variabel yang diamati dalam penelitian ini diuji pengaruh dan hubungan baik secara simultan maupun parsial, yaitu pengaruh variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan data dari Bagian personalia, diketahui bahwa jumlah PNS pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebanyak 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka dalam penelitian ini digunakan penarikan sampel secara sensus, dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian, yakni 32 orang.

1. Uji validitas

Berdasarkan output SPSS 21.0 diperoleh nilai-nilai koefisien validitas yaitu nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk setiap indikator untuk validitas data menunjukkan nilai korelasi antara butir dan skor lebih dari 0,3 dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset. berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument penelitian adalah valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, apabila jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil, Ghazali (2005) pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan

alat bantu SPSS uji statistik Cronbach alpha (α) suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0.60 , Nunnally dalam Ghazali (2005).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument riset, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Alpha Cronbach

| No | Variabel | Alpha Cronbach | Kesimpulan |
|----|--------------------------------|----------------|------------|
| 1 | Motivasi (X_1) | 0.835 | Reliabel |
| 2 | Disiplin (X_2) | 0.817 | Reliabel |
| 3 | Kompensasi Finansial (X_3) | 0.734 | Reliabel |
| 4 | Kinerja (Y) | 0.740 | Reliabel |

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya uji Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

X_3 = Kompensasi finansial

b_0 = Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 16,0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari 32 orang responden dengan dugaan pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

| No | Variabel | Beta | t-hit | Propabilit |
|--|--------------|-------|-------|------------|
| 1 | - Motivasi | 0.746 | 9.219 | 0.000 |
| 2 | - Disiplin | 0.663 | 6.906 | 0.021 |
| 3 | - Kompensasi | 0.704 | 8.282 | 0.006 |
| Konstanta (a) = 0,428 | | | | |
| Koefisien Determinasi (R^2) = 0,756 $F_{hit} = 28.916$ | | | | |
| Koefisien Korelasi (R) = 0,869 $F_{Sig} = 0.000$ | | | | |

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda dari pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, yaitu:

$$Y = 0,428 + 0,746 X_1 + 0,663 X_2 + 0,704 X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa ketiga faktor yang diamati, yaitu motivasi, disiplin dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Adapun hasil analisis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pada permasalahan pertama dalam penelitian ini diajukan pertanyaan apakah motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan pendekatan uji-F, dimana uji-F berguna untuk mengetahui apakah ketiga faktor bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000.

Dalam kaidah pengambilan dinyatakan bahwa jika nilai signifikansi $F < \alpha = 0,05$, maka secara simultan, motivasi, disiplin dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang pertama diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F-signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti motivasi, disiplin dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Temuan di atas didukung pula oleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dengan uraian sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan perubahan yang terjadi terhadap kinerja

pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, jika terjadi perubahan terhadap Motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial.

Hasil analisis sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,756. Nilai ini memberi arti bahwa jika secara simultan terjadi perubahan terhadap motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial, maka kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una akan mengalami perubahan. Dengan kata lain kontribusi dari variabel bebas mampu mempengaruhi variasi perubahan variabel terikat adalah sebesar 75,6%.

b. Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat keeratan antara motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial dengan faktor kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,869. Nilai ini memberikan arti bahwa antara motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial dengan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una terdapat hubungan sebesar 0,869.

Kuat tidaknya hubungan tersebut, peneliti merujuk pada pernyataan Sugiono (2006:26), yang berarti hubungan tersebut sangat kuat, karena nilai 0,869 berada diantara nilai 0,80-0,999.

Dengan demikian maka antara motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial dengan faktor kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una terdapat hubungan yang sangat kuat.

Dari pemaparan secara simultan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, atau dengan kata lain

hipotesis mula-mula (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_i).

b. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pada permasalahan kedua sampai permasalahan keempat dalam penelitian ini diajukan pertanyaan apakah motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan uji t (uji parsial).

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.5, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor Motivasi

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{sig} faktor motivasi sebesar 0,000. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{\text{sig}} < 0,05$, maka secara parsial faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Jika dibandingkan nilai t_{sig} faktor motivasi yaitu sebesar 0,000, berarti nilai t_{sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Sementara itu, untuk mengetahui besaran kontribusi faktor motivasi terhadap peningkatan kinerja, dapat diketahui dari nilai koefisien regresi (β), dimana untuk faktor motivasi (X_1) nilai koefisien regresinya sebesar 0,746. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi faktor motivasi terhadap perubahan kinerja adalah sebesar 0,746.

b. Faktor Disiplin

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{sig} faktor disiplin sebesar 0,021. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{\text{sig}} < 0,05$, maka secara parsial faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Jika dibandingkan nilai t_{sig} faktor disiplin yaitu sebesar 0,021, berarti nilai t_{sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Sementara itu, untuk mengetahui besaran kontribusi faktor disiplin terhadap peningkatan kinerja, dapat diketahui dari nilai koefisien regresi (beta), dimana untuk faktor disiplin (X_2) nilai koefisien regresinya sebesar 0,663. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi faktor disiplin terhadap perubahan kinerja adalah sebesar 0,663.

c. *Kompensasi Finansial*

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t_{sig} faktor kompensasi finansial sebesar 0.004. Kaidah pengambilan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai $t_{\text{sig}} < 0,05$, maka secara parsial faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Jika dibandingkan nilai t_{sig} faktor kompensasi finansial yaitu sebesar 0,006, berarti nilai t_{sig} lebih kecil dari nilai 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Sementara itu, untuk mengetahui besaran kontribusi kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja, dapat diketahui dari nilai koefisien regresi (beta), dimana untuk faktor kompensasi finansial (X_2) nilai koefisien regresinya sebesar 0,704. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi faktor kompensasi finansial terhadap perubahan kinerja adalah sebesar 0,704.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa secara parsial ketiga faktor bebas yang diamati, yaitu motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Untuk mengetahui faktor yang cenderung memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, maka hal tersebut dapat ditentukan dari nilai koefisien regresi setiap faktor atau dapat pula ditentukan dari nilai t -hitung setiap faktor.

Dari data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah faktor motivasi, demikian pula untuk nilai t -hitung terbesar adalah faktor motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi adalah faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial terhadap kinerja, dimana berdasarkan hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil temuan penelitian ini membuktikan pula bahwa disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Kinerja seorang pegawai negeri tercermin dari bagaimana ia mengerjakan pekerjaannya dan bagaimana hasil pekerjaannya. Disiplin memberikan dorongan paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu motivasi juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adanya gaji yang memberikan kepuasan, serta pemahaman akan bekerja baik adalah merupakan kewajiban, memberikan dampak terhadap hasil kerja seorang Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Kedisiplinan dalam sebuah instansi memiliki pengaruh terhadap bagaimana pegawai dalam

melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan. Jika tercipta disiplin yang tinggi, maka bawahan dapat bekerja dengan baik.

Demikian pula dengan penelitian lainnya, juga menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini hal tersebut dibuktikan pula, dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Seorang pegawai akan sulit untuk memiliki kinerja yang baik jika saja motivasi tidak tercipta dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi baik akan dapat bekerja dengan baik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

- a. Motivasi, disiplin, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
- c. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
- d. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Rekomendasi

- a. Kepada kepala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, agar lebih meningkatkan motivasi pegawai
- b. Kepada para pegawai agar lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, utamanya dalam hal pemanfaatan waktu kerja sebaik-baiknya.

DAFTAR RUJUKAN

- Herzberg, Frederic. 2010. *Human Resources*. Terjemahan Andi. Edisi Ketiga. PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Hardianto. 2009. *Pembinaan karier pegawai*. Warta kepegawain, Badan Kepegawaian Negara (BKN-RI).
- Peraturan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Nomor 188.45/489/Dispenda Tahun 2016. *Tentang Besaran Insentif Petugas Pemungut Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Tahun Anggaran 2016*.
- Sutrisno, Hadianto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.